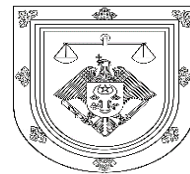




CONSILIUL SUPERIOR AL PROCURORILOR

Republica Moldova, municipiul Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt, 73
website: www.csp.md tel: (+373) 022-828-501 e-mail: aparat@csp.md



26 octombrie 2026 nr.5/1-01d/26-2440

la nr. 07/5624 din 20.10.2026

Domnului Mihai-Gabriel CIOBANU

Secretar de stat

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

e-mail: secretariat@social.gov.md

Stimate domnule Secretar de stat,

Consiliul Superior al Procurorilor a examinat redacția revizuită a proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (*consolidarea cadrului normativ privind garanțiile sociale*) (număr unic 635/MMPS/2026), remisă prin scrisoarea nr. 07/5624 din 20.10.2026, precum și sinteza obiecțiilor și propunerilor, și, în limita competențelor sale constituționale și legale, comunică următoarele.

Consiliul apreciază receptivitatea autorului față de unele dintre observațiile formulate prin *avizul nr. 5/1-01d/26-1457 din 25.06.2026*, în special angajamentul de a ajusta Modul de calculare a salariului mediu, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 426/2004, astfel încât trecerea la zile lucrătoare să nu conducă la diminuarea indemnizației de concediu. Consiliul apreciază, de asemenea, menținerea pentru procurori a unei durate a concediului de bază superioare celei rezultate din conversația tehnică, în considerarea statutului lor constituțional.

Totodată, Consiliul constată că soluțiile privind majorarea concediului în funcție de vechime și compensarea activității desfășurate în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare au fost menținute fără modificări de fond. În acest context, Consiliul menține obiecțiile formulate anterior, pe care le reformulează sub forma unor soluții de compromis întemeiate pe metodologia de conversie utilizată de autor, propune remunerarea activității desfășurate de procurori în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare în condițiile sistemului unitar de salarizare și formulează propuneri asupra normelor noi introduse în proiect, precum și unele corelări necesare aplicării unitare a reformei.

Obiecțiile și propunerile, împreună cu argumentarea acestora, sunt expuse în tabelul din anexă.

Consiliul Superior al Procurorilor solicită examinarea propunerilor expuse și își exprimă disponibilitatea de a participa la definitivarea soluțiilor normative care vizează sistemul Procuraturii, inclusiv la evaluarea impactului acestora.

Cu respect,

**Președintele Consiliului
Superior al Procurorilor**

Digitally signed by Obadă Dumitru
Date: 2026.10.26 14:05:50 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova
MOLDOVA EUROPEANĂ



Dumitru OBADĂ

Prevederea din proiectul revizuit (redacția din 19.10.2026)	Propunerea Consiliului Superior al Procurorilor	Argumentare
1. Majorarea concediului de odihnă anual al procurorilor în funcție de vechimea în funcția de procuror		
<p>Art. XVII</p> <p>Articolul 61 din Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură:</p> <p style="padding-left: 20px;">la alineatul (1) textul „35 de zile calendaristice” se substituie cu textul „30 de zile lucrătoare”;</p> <p style="padding-left: 20px;">alineatul (2) se abrogă;</p> <p>Norma în vigoare (art. 61 alin. (2)):</p> <p style="padding-left: 20px;">„(2) În cazul în care vechimea în muncă în funcția de procuror depășește 5, 10 și 15 ani, concediul de odihnă anual plătit se mărește cu 3, 5 și, respectiv, 7 zile calendaristice.”</p> <p>Nota de fundamentare (compartimentele 2.1 și 3.1): eliminarea majorărilor pentru vechime este justificată, între altele, prin faptul că „recunoașterea vechimii se realizează prin sistemul de salarizare” și prin „corelarea drepturilor și garanțiilor acordate cu politica de stat de sporire a veniturilor salariale”.</p>	<p>Consiliul menține obiecția privind abrogarea art. 61 alin. (2), formulată în avizul din 25.06.2026, și propune o soluție de compromis întemeiată pe metodologia de conversie utilizată de autor.</p> <p>La art. XVII, textul „alineatul (2) se abrogă;” se substituie cu textul:</p> <p style="padding-left: 20px;">„alineatul (2) va avea următorul cuprins:</p> <p style="padding-left: 40px;">„(2) În cazul în care vechimea în muncă în funcția de procuror depășește 10 și 15 ani, concediul de odihnă anual plătit se mărește cu 1 și, respectiv, 3 zile lucrătoare.”;”.</p> <p>Durata totală a concediului va constitui 30 de zile lucrătoare pentru vechimea de până la 10 ani, 31 de zile – pentru vechimea de peste 10 ani și 33 de zile – pentru vechimea de peste 15 ani. Majorările corespund unor trepte distincte și nu se cumulează.</p>	<p>Nota de fundamentare (compartimentul 3.1) distinge expres conversia tehnică a duratei concediului prin raportul 22/28 de eliminarea majorărilor pentru vechime, pe care o califică drept „opțiune de politică de personal, nu o consecință a conversiei”. Prin urmare, trecerea la zile lucrătoare nu impune, prin ea însăși, abrogarea mecanismului.</p> <p>Soluția propusă nu creează un drept nou, ci asigură conversia fără diminuare a dreptului existent. Aplicată duratelor actuale, metoda autorului conduce la următoarele echivalente:</p> <p style="padding-left: 20px;"><i>vechime de până la 5 ani: 35 de zile calendaristice = 27,5 zile lucrătoare (proiect: 30);</i></p> <p style="padding-left: 20px;"><i>peste 5 ani: 38 de zile calendaristice = 29,9 zile lucrătoare (proiect: 30);</i></p> <p style="padding-left: 20px;"><i>peste 10 ani: 40 de zile calendaristice = 31,4 zile lucrătoare (proiect: 30);</i></p> <p style="padding-left: 20px;"><i>peste 15 ani: 42 de zile calendaristice = 33 de zile lucrătoare (proiect: 30).</i></p> <p>Baza de 30 de zile acoperă echivalentul dreptului actual pentru vechimea de până la 10 ani. Pentru vechimea de peste 10 și 15 ani, durata unică produce o pierdere de 1 și, respectiv, 3 zile lucrătoare, pe care majorările propuse o înlătură exact, cu un impact bugetar nesemnificativ. Echivalențele sunt cele ale metodei proiectului (raportul 22/28), nu ale raportului calendaristic de 5/7. Consiliul le utilizează tocmai pentru a evalua soluția potrivit criteriilor autorului.</p> <p>Nota de fundamentare afirmă că acordarea concediilor suplimentare în zile lucrătoare se face „fără diminuarea garanțiilor existente”, cu excepția celor acordate pentru vechime, excepție justificată prin acumularea soldurilor de concediu neutilizat. <u>Alocările pentru plata soldurilor istorice nu probează, prin ele însele, că majorările pentru vechime au generat acumularea.</u> Consiliul consideră că <u>soldurile se datorează, în principal, imposibilității obiective de a utiliza concediul, în condițiile volumului de lucru și ale deficitului de personal.</u> Pentru prevenirea acumulărilor, proiectul instituie deja raportarea concediului la anul calendaristic (art. 113¹ din Codul muncii), soluție care,</p>

Prevederea din proiectul revizuit (redacția din 19.10.2026)	Propunerea Consiliului Superior al Procurorilor	Argumentare
		<p>potrivit autorului, reduce riscul soldurilor istorice. Păstrarea soldurilor dobândite protejează trecutul, dar nu justifică, prin ea însăși, reducerea dreptului pentru anii următori.</p> <p>Recunoașterea vechimii prin salarizare. Salarizarea și concediul au funcții distincte: salarizarea remunerează activitatea și recunoaște experiența, iar concediul asigură refacerea capacității de muncă, cu atât mai necesară în cazul exercitării îndelungate a unei funcții cu solicitare sporită. Coexistența celor două mecanisme în dreptul actual nu constituie o dublare nejustificată, iar diminuarea unuia nu poate fi prezumată ca fiind compensată de celălalt. Pentru procurori, premisa compensatorie a autorului nu este asigurată: prin Hotărârea nr. 1-179/2026 din 22 iunie 2026, Consiliul a avizat negativ proiectul noii legi privind salarizarea, iar redacția revizuită a acestuia a valorificat doar parțial propunerile Consiliului (pct. 2). Hotărârea Curții Constituționale nr. 12 din 8 august 2023 a recunoscut constituționalitatea reglementărilor salariale aplicabile procurorilor numai în măsura în care ajustarea anuală a valorii de referință este obligatorie și se bazează cel puțin pe rata inflației medii anuale; această exigență nu a fost transpusă și aplicată integral și uniform în privința procurorilor. Așa cum a subliniat și Ministerul Justiției (sinteza, pct. 8), cu referire la jurisprudența Curții Constituționale, rațiunile exclusiv bugetare nu pot justifica, prin ele însele, diminuarea drepturilor sociale.</p> <p>Recunoașterea experienței profesionale este un element al stabilității și atractivității funcției de procuror. Potrivit Recomandării Rec(2000)19 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind rolul procuraturii în sistemul de justiție penală (pct. 4 și pct. 5 lit. d)) și Liniilor directoare ale ONU privind rolul procurorilor (1990, pct. 6), procurorii trebuie să beneficieze de condiții juridice și organizatorice adecvate și de condiții de serviciu rezonabile, corespunzătoare rolului lor esențial și stabilite prin lege. Carta de la Roma (Avizul CCPE nr. 9 (2014), nota explicativă, pct. 75–76) subliniază că aceste condiții trebuie să reflecte importanța și demnitatea funcției.</p> <p>Standardele Uniunii Europene invocate de autor stabilesc praguri minime: art. 7 din Directiva 2003/88/CE garantează un concediu anual de cel puțin patru săptămâni, iar art. 15 permite expres aplicarea unor dispoziții mai favorabile.</p>

Prevederea din proiectul revizuit (redacția din 19.10.2026)	Propunerea Consiliului Superior al Procurorilor	Argumentare
		<p>Apropierea de <i>acquis</i> nu impune, așadar, eliminarea majorărilor pentru vechime.</p> <p><u>Obiecții similare privind eliminarea majorărilor pentru vechime au fost formulate de numeroși participanți la avizare, inclusiv de Consiliul Superior al Magistraturii și de Ministerul Justiției (sinteza, pct. 8 și 27).</u></p>
2. Diferențierea duratei concediului procurorilor față de cea a judecătorilor		
<p>Art. III – art. 29 din Legea nr. 544/1995 cu privire la statutul judecătorului: concediul de odihnă anual al judecătorului – 32 de zile lucrătoare; alin. (2) se abrogă.</p> <p>Art. XVII – art. 61 alin. (1) din Legea nr. 3/2016: concediul de odihnă anual al procurorului – 30 de zile lucrătoare.</p>	<p>Fără a pune în discuție durata de bază de 30 de zile lucrătoare, Consiliul menține obiecția privind lipsa unei justificări a diferenței dintre procurori și judecători și solicită:</p> <p>a) aplicarea consecventă și în privința procurorilor a criteriului utilizat la stabilirea duratei concediului judecătorilor – păstrarea nivelului existent al dreptului (rezultat asigurat prin soluția propusă la pct.1);</p> <p>b) completarea notei de fundamentare cu criterii comparabile și verificabile ale diferenței dintre cele două profesii (responsabilități, solicitare profesională, regim de disponibilitate) și cu evaluarea efectului eliminării majorărilor pentru vechime asupra fiecăreia.</p>	<p>Nota de fundamentare motivează durata de 30 de zile prin diferența dintre statutul procurorului și funcția publică de execuție (30/28 de zile), dar nu explică diferența dintre procurori și judecători (30/32 de zile). În sinteză (pct. 15), durata stabilită pentru judecători este justificată prin opțiunea de „a păstra nivelul existent al acestui drept”. Respectiv, aceeași abordare urmează a fi aplică și față de procurori.</p> <p>Constituția Republicii Moldova reglementează Procuratura în capitolul IX „Autoritatea judecătorească”, alături de instanțele judecătorești. Potrivit Avizului CCPE nr. 16 (2021), pct. 14, statutul, remunerarea și tratamentul procurorilor trebuie să corespundă, într-un mod comparabil cu cele ale judecătorilor, naturii eminente a misiunii și atribuțiilor specifice ale procurorilor. Carta de la Roma (Avizul CCPE nr. 9 (2014), nota explicativă) reține că misiunile de judecător și procuror sunt similare și complementare, inclusiv sub aspectul cerințelor și garanțiilor privind statutul și condițiile de muncă (pct. 53), iar independența procurorilor trebuie garantată prin lege „într-o manieră similară cu cea a judecătorilor” (pct. 33).</p> <p>Comparabilitatea nu presupune identitatea automată a drepturilor, ci o justificare reală a diferențelor. Consiliul nu pledează pentru egalizarea mecanică a duratelor, ci pentru aplicarea aceluiași criteriu unor categorii cu statut constituțional comparabil. Statutul distinct al procurorului, invocat chiar de autor pentru menținerea celor 30 de zile, trebuie avut în vedere și la evaluarea garanțiilor aferente exercitării îndelungate a funcției. Autorul a precizat, de altfel, că opțiunea sa „nu presupune o ierarhizare a importanței celor două profesii” (sinteza, pct. 15).</p>

Prevederea din proiectul revizuit (redacția din 19.10.2026)	Propunerea Consiliului Superior al Procurorilor	Argumentare
3. Remunerarea activității desfășurate de procuror în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare		
<p>Art. XVII</p> <p>Articolul 61 din Legea nr. 3/2016:</p> <p>la alineatul (4) textul „14 zile calendaristice” se substituie cu textul „10 zile lucrătoare”.</p> <p>Redacția rezultată:</p> <p>„(4) Activitatea desfășurată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus la indicația procurorului-șef se compensează procurorului proporțional, cu cel mult 10 zile lucrătoare de odihnă anual. Modul de acordare a zilelor suplimentare se stabilește prin Regulamentul Procuraturii. Pentru activitatea desfășurată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus, procurorul nu este remunerat suplimentar.”</p>	<p>Consiliul propune reconfigurarea alin. (4), astfel încât activitatea desfășurată în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare să fie remunerată în condițiile sistemului unitar de salarizare, fără a mai fi convertită în zile de odihnă.</p> <p>La art. XVII, textul „la alineatul (4) textul „14 zile calendaristice” se substituie cu textul „10 zile lucrătoare.” se substituie cu textul:</p> <p>„alineatul (4) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(4) Activitatea desfășurată de procuror în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus, în baza graficului de serviciu aprobat ori la dispoziția procurorului-șef, inclusiv pentru îndeplinirea acțiunilor care nu suferă amânare, se remunerează în condițiile art. 158 alin. (1) lit. c) din Codul muncii și Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Evidența timpului efectiv lucrat și modul de documentare a intervențiilor urgente se stabilesc prin Regulamentul Procuraturii.”.</p> <p>Totodată, art. XXIII se completează, după alineatul (2), cu un alineat nou cu următorul cuprins:</p> <p>„Zilele de odihnă dobândite de procurori în temeiul art. 61 alin. (4) din Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură, în redacția în vigoare până la data intrării în vigoare a prezentei legi, se păstrează și se acordă în condițiile alin. (2).”</p>	<p>Zilele prevăzute la alin. (4) nu sunt concediu, ci contraprestația unei munci efectiv prestate în timpul de odihnă, la dispoziția conducătorului. Munca se remunerează, iar odihna se asigură.</p> <p>Activitatea procurorului în zilele nelucrătoare nu este facultativă. Termenul reținerii, de cel mult 72 de ore (art. 25 alin. (3) din Constituție), curge și în zilele de repaus, iar în cazul infracțiunilor grave, inclusiv al omorurilor, procurorul de serviciu poate fi chemat să intervină, inclusiv prin deplasarea la fața locului, atunci când necesitățile cauzei o impun, indiferent de zi sau de oră. Serviciul de permanență este o cerință a continuității urmăririi penale, nu o opțiune a procurorului.</p> <p>Intervențiile urgente ale procurorului în zilele de repaus, de sărbătoare sau în timpul nopții pot presupune deplasarea la fața locului, conducerea acțiunilor urgente, conservarea probelor și verificarea legalității privării de libertate. Aceste sarcini trebuie îndeplinite prompt, pentru a preveni pierderea probelor, compromiterea investigației sau încălcarea drepturilor persoanei.</p> <p>Chemările neprevăzute întrerup somnul și repausul și pot genera ore consecutive de muncă, cu durată imposibil de anticipat. Deplasările nocturne, activitatea în teren, contactul cu urmările violenței grave și posibilele presiuni sau intimidări sporesc solicitarea fizică și psihică, fără a diminua răspunderea pentru legalitatea deciziilor adoptate.</p> <p>Obligației de a interveni trebuie să îi corespundă remunerarea proporțională a întregului timp efectiv lucrat și documentat, cu aplicarea majorărilor legale și asigurarea distinctă a repausului necesar. Continuitatea urmăririi penale presupune asumarea de către stat a costului muncii prestate în afara programului.</p> <p>Potrivit proiectului, compensarea este plafonată la 10 zile lucrătoare, iar remunerarea suplimentară este interzisă. După atingerea plafonului, procurorul rămâne obligat să răspundă chemărilor și să îndeplinească aceleași sarcini urgente, fără ca activitatea ulterioară să mai genereze compensația prevăzută la art. 61 alin. (4). Limita este stabilită independent de numărul, durata și complexitatea intervențiilor. O asemenea soluție transferă asupra procurorului o parte din costul asigurării continuității serviciului public și necesită o justificare obiectivă și proporțională, prin raportare la dreptul la</p>

Prevederea din proiectul revizuit (redacția din 19.10.2026)	Propunerea Consiliului Superior al Procurorilor	Argumentare
		<p>condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, garantat de art. 43 alin. (1) din Constituție.</p> <p>Autorul justifică reforma prin necesitatea de a descuraja acumularea soldurilor de concediu nefolosit, compensate ulterior financiar, și invocă expres cele 36 mil. lei alocate Procuraturii Generale în 2026. Mecanismul alin. (4) poate contribui însă la acumularea unor asemenea solduri: atunci când volumul de activitate sau deficitul de personal îngreunează acordarea timpului liber, procurorul care a lucrat în zilele de repaus poate întâmpina dificultăți și în utilizarea zilelor compensatorii. Plata muncii la termenul de salarizare aferent perioadei în care aceasta a fost prestată ar permite reflectarea transparentă a costului activității și ar limita acumularea unor obligații de compensare pentru viitor, în concordanță cu obiectivul declarat al proiectului.</p> <p>Art. 10 alin. (2) și art. 19 din Legea nr. 270/2018 <u>recunosc personalului din sectorul bugetar dreptul la spor pentru munca prestată în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, stabilit în prezent în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp, dacă munca nu este compensată cu zile libere.</u> Practica instanțelor atestă retribuirea activității judecătorilor în zilele de repaus în condițiile art. 158 alin. (1) lit. c) din Codul muncii (de exemplu, Dispoziția Judecătorei Chișinău nr. 64 din 1 noiembrie 2024). Redacția propusă nu instituie un quantum special pentru procurori, ci trimite la regula sistemului unitar de salarizare, care se va aplica și în cazul modificării ulterioare a acestuia.</p> <p>Primul obiectiv declarat al proiectului este „respectarea principiului egalității de tratament” (nota de fundamentare, compartimentul 3.1). Menținerea unei derogări care exclude remunerarea muncii prestate în zilele de repaus contrazice acest obiectiv. Excluderea nu poate fi justificată nici prin nivelul salarizării procurorilor, în condițiile decalajului salarial față de judecători (pct. 4).</p> <p>În 2024, Republica Moldova a acceptat art. 4 § 2 din Carta Socială Europeană (revizuită), care consacră dreptul lucrătorilor la o remunerare majorată pentru munca suplimentară. Potrivit Comitetului European al Drepturilor Sociale, această muncă trebuie plătită la un nivel superior salariului obișnuit (Concluziile I, 1969), iar compensarea prin timp liber este admisă numai dacă</p>

Prevederea din proiectul revizuit (redacția din 19.10.2026)	Propunerea Consiliului Superior al Procurorilor	Argumentare
		<p>acesta este mai lung decât timpul suplimentar lucrat (Concluziile XIV-2). Potrivit jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, timpul în care lucrătorul este obligat să fie prezent la locul de muncă constituie timp de muncă (cauza C-151/02, Jaeger). Rec(2000)19 (pct. 4) cere ca procurorii să își exercite atribuțiile în condiții juridice și organizatorice adecvate.</p> <p>Sisteme similare. Plata distinctă a serviciului de permanență al procurorilor este o soluție consacrată. În Spania, Ordinul PRE/1416/2003 din 3 iunie reglementează retribuirea complementară pentru serviciul de gardă al judecătorilor și procurorilor, cu sume suplimentare pentru zilele de sâmbătă, duminică și sărbătoare, acordate pe baza certificării emise de procurorul-șef. În Franta, reforma regimului indemnitar al magistraților (LexisVeille) – judecători și procurori – include indemnizarea permanenței și a intervențiilor, cu sau fără deplasare. În România, munca prestată în zilele de repaus și de sărbătoare de personalul plătit din fonduri publice se plătește cu un spor de 100% dacă nu poate fi compensată cu timp liber în 60 de zile (Legea-cadru nr. 153/2017, art. 21 alin. (1) și (3)). <u>Aceste sisteme nu impun un quantum unic, dar confirmă principiul că munca procurorului în timpul de odihnă se remunerează distinct.</u></p> <p>Activitatea se dispune prin graficul de serviciu sau la indicația procurorului-șef, iar plata se efectuează numai pentru timpul efectiv lucrat și documentat. Costul devine previzibil și planificabil, iar obligațiile ascunse, generate de zilele compensatorii neutilizate, dispar.</p> <p>Protecția drepturilor dobândite. Zilele compensatorii dobândite potrivit legii vechi nu pot dispărea prin simpla schimbare a mecanismului, iar plata pentru activitatea viitoare nu trebuie să genereze un al doilea sold pentru aceeași activitate, de aici necesitatea normei tranzitorii propuse.</p>
4. Majorarea concediului funcționarilor publici în funcție de vechimea în serviciul public		
<p>Art. XI pct. 2</p> <p>Articolul 43 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public: concediul de bază – 28 de zile lucrătoare;</p>	<p>Consiliul menține obiecția privind abrogarea art. 43 alin. (2), formulată în avizul din 25.06.2026, și propune aceeași soluție de compromis.</p> <p>La art. XI pct. 2, textul „alineatul (2) se abrogă.” se substituie cu textul:</p>	<p>Aplicată duratelor actuale (35, 38, 40 și 42 de zile calendaristice), metodologia autorului conduce la 27,5, 29,9, 31,4 și 33 de zile lucrătoare. Prin durata unică de 28 de zile lucrătoare, funcționarii publici cu vechime de peste 5 ani pierd între 2 și 5 zile lucrătoare. Majorarea propusă restabilește echivalentul exact al dreptului actual: 28, 30, 31 și 33 de zile lucrătoare.</p>

Prevederea din proiectul revizuit (redacția din 19.10.2026)	Propunerea Consiliului Superior al Procurorilor	Argumentare
<p>alineatul (2) se abrogă.</p> <p>Norma în vigoare (art. 43 alin. (2)):</p> <p>„(2) În cazul în care vechimea în serviciul public depășește 5, 10 și 15 ani, concediul de odihnă anual plătit se mărește cu 3, 5 și, respectiv, 7 zile calendaristice.”</p>	<p>„alineatul (2) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) În cazul în care vechimea în serviciul public depășește 5, 10 și 15 ani, concediul de odihnă anual plătit se mărește cu 2, 3 și, respectiv, 5 zile lucrătoare.”.</p> <p>Durata totală va constitui 28, 30, 31 și 33 de zile lucrătoare, în funcție de treapta de vechime; majorările nu se cumulează.</p>	<p>Calculul se raportează la durata totală a dreptului actual. Conversia și rotunjirea separată a fiecărei componente ar produce rezultate diferite.</p> <p>Obiecția este împărtășită de numeroși participanți la avizare, inter alia Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării, Ministerul Justiției, Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale, Ministerul Energiei, Ministerul Culturii, Casa Națională de Asigurări Sociale, Biroul Național de Statistică, Oficiul Avocatului Poporului și Consiliul Concurenței (sinteza, pct. 4, 8, 9, 15, 16, 17, 20, 21 și 24). Secretariatul Parlamentului a recomandat identificarea unei soluții de compromis care să permită realizarea reformei fără diminuarea excesivă a drepturilor persoanelor cu vechime în serviciul public (sinteza, pct. 2). Propunerea Consiliului răspunde acestei recomandări.</p> <p>Art. 15 din Directiva 2003/88/CE permite menținerea dispozițiilor mai favorabile (a se vedea pct. 1).</p>
5. Concediul de odihnă anual al funcționarilor publici cu dizabilități		
<p>Art. XI pct. 3 – Legea nr. 158/2008 se completează cu articolul 43¹:</p> <p>„Articolul 43¹. Concediul funcționarului public cu dizabilități</p> <p>Funcționarul public cu dizabilități beneficiază de concediul de odihnă anual în durata și condițiile stabilite la art. 39 din Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.”</p> <p>Art. XV – art. 39 din Legea nr. 60/2012: 32 de zile lucrătoare pentru persoanele cu dizabilități severe și 26 de zile lucrătoare pentru persoanele cu dizabilități accentuate.</p> <p>Art. VII pct. 9 – art. 121 alin. (1) din Codul muncii: concediul suplimentar de cel puțin 4 zile lucrătoare se extinde la toate persoanele cu dizabilități severe.</p>	<p>Redacția propusă</p> <p>La articolul XI, punctul 3 va avea următorul cuprins:</p> <p>„3. Se completează cu articolul 43¹ cu următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 43¹. Concediul funcționarului public cu dizabilități</p> <p>(1) Funcționarului public cu dizabilitate severă sau accentuată i se acordă concediul de odihnă anual cu durata cea mai favorabilă dintre cea prevăzută la art. 43 alin. (1) și cea prevăzută la art. 39 alin. (1) din Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, fără cumularea acestora.</p> <p>(2) Concediul de odihnă anual suplimentar plătit prevăzut la art. 121 alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 se adaugă la</p>	<p>Prin trimiterea la „durata și condițiile” stabilite la art. 39 din Legea nr. 60/2012, art. 43¹ scoate funcționarii publici cu dizabilități de sub incidența regimului general al funcției publice (art. 43 din Legea nr. 158/2008) și îi supune unui regim special, care poate fi mai puțin favorabil. În art. 39 alin. (1), clauza „în cazul în care acestea nu beneficiază de facilități mai mari” este plasată numai în ipoteza dizabilității severe. Chiar dacă interpretarea coroborată a normelor ar putea conduce la aplicarea duratei mai favorabile, trimiterea creează incertitudine: funcționarul public cu dizabilitate accentuată ar putea beneficia de 26 de zile lucrătoare, iar funcționarul public fără dizabilități, de 28. Totodată, art. 39 reglementează numai dizabilitatea severă și cea accentuată. Pentru funcționarul public cu dizabilitate medie, trimiterea este lipsită de obiect, iar durata concediului rămâne nedeterminată.</p> <p>Efectul se cumulează cu abrogarea art. 43 alin. (2) din Legea nr. 158/2008. În prezent, funcționarul public cu dizabilitate accentuată și vechime în serviciul public de peste 15 ani beneficiază de 42 de zile calendaristice (art. 43 alin. (1) și (2)), adică 33 de zile lucrătoare potrivit regulii de conversie din nota de fundamentare (raportul 22/28). Potrivit proiectului, funcționarul public fără dizabilități aflat în aceeași situație ar beneficia de 28 de zile lucrătoare (cu 5 zile mai puțin, circa 15 %), iar cel cu dizabilitate accentuată, de 26 (cu 7 zile</p>

Prevederea din proiectul revizuit (redacția din 19.10.2026)	Propunerea Consiliului Superior al Procurorilor	Argumentare
	<p>concediul de odihnă anual stabilit conform alin. (1).”</p> <p>Articolul XV va avea următorul cuprins:</p> <p>„Art. XV. – Articolul 39 alineatul (1) din Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 155–159, art. 508), cu modificările ulterioare, va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Pentru persoanele cu dizabilități severe angajate în muncă se stabilește un concediu anual cu o durată de 32 de zile lucrătoare, iar pentru persoanele cu dizabilități accentuate – un concediu anual cu o durată de 26 de zile lucrătoare, în cazul în care acestea nu beneficiază de facilități mai mari. Concediul de odihnă anual suplimentar plătit prevăzut la art. 121 alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 nu constituie o facilitate mai mare în sensul prezentului alineat și se acordă peste durata concediului anual.””</p> <p>Totodată, pentru coerența sistemică, art. XV va avea următorul cuprins:</p> <p>„Art. XV. – Articolul 39 alineatul (1) din Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 155–159, art. 508), cu modificările ulterioare, va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate angajate în muncă, în cazul în care</p>	<p>mai puțin, circa 21 %). Prin urmare, norma nu doar instituie un decalaj față de ceilalți funcționari publici, ci accentuează, pentru o categorie protejată, diminuarea unui drept existent.</p> <p>Dreptul la concediu de odihnă plătit este o componentă a dreptului la protecția muncii (art. 43 alin. (2) din Constituție). Persoanele cu dizabilități beneficiază de o protecție specială din partea întregii societăți (art. 51 alin. (1)). Potrivit art. 54 alin. (1) din Constituție, nu pot fi adoptate legi care ar suprima sau ar diminua drepturile și libertățile fundamentale. Diminuarea nejustificată a duratei concediului unei categorii protejate constituțional este dificil de conciliat cu aceste exigențe și cu principiul egalității (art. 16).</p> <p>Norma instituie un tratament diferențiat, întemeiat direct pe criteriul dizabilității, între persoane aflate în situație comparabilă: funcționari publici cu aceeași funcție și aceeași vechime. Potrivit art. 2 din Legea nr. 121/2012, tratamentul mai puțin favorabil al unei persoane în baza unui criteriu protejat, față de o altă persoană aflată într-o situație comparabilă, constituie discriminare directă. Excepție face cazul în care tratamentul se justifică în mod obiectiv și rezonabil printr-un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestuia sunt proporționale, adecvate și necesare.</p> <p>Nota de fundamentare nu indică un asemenea scop. Dimpotrivă, art. 43¹ este calificat drept „normă corelativă”, iar pentru persoanele cu dizabilități autorul aplică, „prin excepție”, rotunjirea la numărul întreg imediat superior. Aceasta denotă intenția de a nu le defavoriza, iar efectul trimiterii este contrar acestei intenții. Exigența justificării este sporită: potrivit jurisprudenței CtEDO, marja de apreciere a statului în instituirea unui tratament juridic diferit pentru persoanele cu dizabilități este considerabil redusă (Glor c. Elveției, nr. 13444/04, 30 aprilie 2009, § 84).</p> <p>Art. 7 alin. (1) din Legea nr. 121/2012 interzice orice restricție pe criterii protejate care limitează egalitatea în activitatea nemijlocită de muncă. Art. 6 obligă autoritățile publice să înlăture politicile care încalcă egalitatea în drepturi. Legislația în domeniu operează cu măsuri speciale și pozitive în favoarea persoanelor aflate în condiții dezavantajoase (art. 5 lit. a)), nu cu reducerea garanțiilor de care acestea beneficiază.</p> <p>Soluția nu este în concordanță nici cu Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, ratificată prin Legea nr. 166/2010, care, în caz de</p>

Prevederea din proiectul revizuit (redacția din 19.10.2026)	Propunerea Consiliului Superior al Procurorilor	Argumentare
	<p>acestea nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește un concediu anual cu o durată de 32 și, respectiv, 26 de zile lucrătoare. Durata concediului determinată potrivit prezentului alineat nu include concediile de odihnă anuale suplimentare acordate în temeiul art. 121 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.”</p>	<p>neconcordanță cu legile interne, are prioritate (art. 4 alin. (2) din Constituție). Convenția interzice orice discriminare pe criteriul dizabilității (art. 5). Ea garantează condiții de muncă echitabile și favorabile, în condiții de egalitate cu ceilalți (art. 27 alin. (1) lit. b)), și obligă statele să se abțină de la orice act incompatibil cu prevederile sale (art. 4 alin. (1) lit. d)). Convenția stabilește un standard minim, care nu afectează dispozițiile naționale mai favorabile (art. 4 alin. (4)). Cu atât mai puțin poate o lege specială de protecție a persoanelor cu dizabilități să servească drept temei pentru reducerea garanțiilor generale de care acestea beneficiază.</p> <p>În aceeași ordine de idei, Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă interzice discriminarea directă pe criteriul dizabilității în privința condițiilor de muncă (art. 2 și art. 3 alin. (1) lit. c)). Directiva consacră și principiul nereducerii nivelului de protecție împotriva discriminării deja asigurat (art. 8 alin. (2)). Cadrul necesar aplicării directivei este creat de Legea nr. 121/2012, iar alinierea la aceste standarde este relevantă în procesul de aderare la Uniunea Europeană. Avizul CCPE nr. 20 (2025) privind diversitatea și incluziunea în serviciile de procuratură subliniază, de asemenea, necesitatea adaptării rezonabile pentru persoanele cu dizabilități (pct. 26, 41 și 49 lit. e) subpct. ii)). Potrivit pct. 17, prevederile avizului se aplică, în mod corespunzător, și personalului care lucrează pentru procurori, aspect relevant pentru funcționarii publici din sistemul procuraturii.</p> <p>Rezultatul este contrar obiectivului declarat al proiectului, consolidarea garanțiilor sociale: o categorie care necesită protecție sporită ar fi plasată într-o poziție mai puțin favorabilă decât ceilalți funcționari publici. Art. 30 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative impune reflectarea în nota de fundamentare a impactului soluțiilor propuse. Cu toate acestea, nota nu conține o evaluare a impactului asupra persoanelor cu dizabilități, iar compartimentul 4.4.2 se limitează la echitatea și egalitatea de gen. O asemenea evaluare trebuie să depășească corelarea formală a normelor. Ea trebuie să stabilească dacă diferența de tratament urmărește un scop legitim, dacă este justificată obiectiv și rezonabil și dacă este proporțională.</p> <p>În acest scop, este oportun avizul consultativ al Consiliului pentru egalitate, competent să se pronunțe asupra conformității proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării (art. 12 alin.</p>

Prevederea din proiectul revizuit (redacția din 19.10.2026)	Propunerea Consiliului Superior al Procurorilor	Argumentare
		<p>(1) lit. c) din Legea nr. 121/2012). În această etapă, Consiliul figurează doar printre autoritățile informate. Avizul ar acoperi inclusiv riscurile de discriminare directă sau indirectă și efectul cumulat cu abrogarea majorărilor pentru vechime.</p> <p>Redacția propusă înlătură aceste riscuri prin instituirea unei reguli clare de comparare, fără cumularea a două concedii de bază: se aplică durata cea mai favorabilă.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Funcționarul public cu dizabilitate accentuată beneficiază de durata de 28 de zile lucrătoare (art. 43 alin. (1)), mai favorabilă decât cea de 26. • Funcționarul public cu dizabilitate severă beneficiază de durata de 32 de zile lucrătoare (art. 39 alin. (1) din Legea nr. 60/2012), mai favorabilă decât cea de 28. • Delimitarea gradelor de dizabilitate înlătură și lacuna privind dizabilitatea medie, căreia i se aplică regimul general. <p>Proiectul extinde concediul suplimentar de cel puțin 4 zile lucrătoare (art. 121 alin. (1) din Codul muncii) de la persoanele cu dizabilități de vedere severe la toate persoanele cu dizabilități severe. De aceea, alin. (2) al art. 43¹ și completarea art. 39 alin. (1) din Legea nr. 60/2012 precizează raportul dintre cele două garanții, astfel încât concediul suplimentar să nu fie absorbit în durata de bază. Modificarea art. 39 alin. (1) extinde, totodată, clauza de favorabilitate la ambele grade de dizabilitate.</p> <p>Consolidarea garanțiilor sociale trebuie să se reflecte în efectele reale ale normei, nu doar în obiectul declarat al proiectului. Noua reglementare nu poate conduce la diminuarea drepturilor existente ale funcționarilor publici cu dizabilități.</p>
7. Indemnizația de concediu și termenele de implementare		
Art. XXIII „(1) Prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2027. [...]	Consiliul ia act de acceptarea parțială a obiecției din avizul din 25.06.2026 și propune corelarea termenelor și transpunerea în lege a regulilor de calcul. Art. XXIII alin. (3) va avea următorul cuprins:	Autorul s-a angajat ca indemnizația să fie determinată pentru fiecare zi lucrătoare, „fără a genera o diminuare a veniturilor salariale ale angajaților” (sinteza, pct. 26; nota de fundamentare, compartimentul 4.2). Angajamentul figurează însă numai în documentele de însoțire, care nu au forță juridică obligatorie. Reperul legal al garanției este art. 117 alin. (1) din Codul muncii, potrivit căruia indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul mediu pentru perioada respectivă. Comparația trebuie făcută pentru perioada

Prevederea din proiectul revizuit (redacția din 19.10.2026)	Propunerea Consiliului Superior al Procurorilor	Argumentare
<p>(3) În termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi, Guvernul:</p> <p>a) va înainta Parlamentului spre adoptare propuneri de modificare a unor acte normative;</p> <p>b) va aduce actele sale normative în concordanță cu dispozițiile acesteia.</p> <p>c) până la data intrării în vigoare a prezentei legi, va modifica Modul de calculare a salariului mediu, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 426/2004.”</p>	<p>„(3) În termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi, Guvernul va înainta Parlamentului propuneri de modificare a unor acte normative.”</p> <p>Art. XXIII se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins:</p> <p>„(4) Până la data intrării în vigoare a prezentei legi, Guvernul va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege, inclusiv Modul de calculare a salariului mediu, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 426/2004, stabilind modul de calcul al indemnizației de concediu pentru zilele de concediu exprimate în zile lucrătoare, pentru soldurile de concediu exprimate în zile calendaristice și pentru perioadele de concediu care le cuprind pe ambele, cu respectarea art. 117 alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.”</p>	<p>de concediu corespunzătoare, nu prin raportare la aceeași sumă nominală pentru perioade cu durate diferite.</p> <p>Garanția corespunde jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, invocate chiar în nota de fundamentare, potrivit căreia lucrătorul trebuie să primească, pe durata concediului anual, remunerația sa obișnuită, iar o reducere de natură să-l descurajeze de la exercitarea dreptului la concediu este contrară art. 7 din Directiva 2003/88/CE.</p> <p>Menținerea concomitentă a soldurilor în zile calendaristice și a noilor drepturi în zile lucrătoare impune două reguli de calcul și o regulă pentru utilizarea lor succesivă. În lipsa acestora, problema s-ar transfera asupra serviciilor de personal și de contabilitate, deși trebuie soluționată normativ.</p> <p>Sub aspectul tehnicii legislative, lit. c) stabilește un termen („până la data intrării în vigoare a prezentei legi”) diferit de cel din partea introductivă a alin. (3) („În termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi”). Totodată, termenul de 6 luni prevăzut la lit. b) poate depăși data de 1 ianuarie 2027, deși nu doar Hotărârea Guvernului nr. 426/2004, ci toate actele normative subordonate indispensabile trebuie corelate până la aplicarea noii unități de calcul.</p>